

Министерство образования Азербайджанской Республики  
Общество с ограниченной ответственностью  
«Азербайджанский Государственный Экономический Университет»  
Дербентский филиал Общества с ограниченной ответственностью  
«Азербайджанский Государственный Экономический Университет»



## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**по дисциплине**

### **Б3.Б.12 ЭКОНОМИКА ТРУДА**

Направление подготовки

*38.03.01 «Экономика»*

Профиль подготовки

*Бухгалтерский учет, анализ и аудит*

Квалификация (степень) выпускника

*бакалавр*

Форма обучения

*очная, заочная*

Дербент – 2015

## Содержание

	стр.
1. Цель и задачи дисциплины	3
2. Планируемые результаты обучения по дисциплине	3
3. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата	4
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и академических часах	5
5. Структура и содержание дисциплины	5
5.1. Структура дисциплины	5
5.2. Содержание тем лекционных занятий	7
5.3. Содержание тем практических (семинарских) занятий	8
6. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (по модулю)	10
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	11
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины	11
7.2. Показатели и критерии оценивания компетенций	12
7.3. Примерные (типовые) контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации	12
7.4. Перечень экзаменационных вопросов по дисциплине «Экономика труда»	28
7.5. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	29
8. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины (модуля)	30
9. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины (модуля)	31
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	31
11. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)	35
12. Материально-техническое обеспечение дисциплины	35
13. Образовательные технологии	35

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ**

Целью освоения дисциплины «Экономика труда» является приобретение студентами базовых знаний об основах экономической теории функционирования внешнего и внутренних рынков труда, а также о практических аспектах анализа и использования труда в организациях.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- ознакомление студентов с экономико-трудовыми проблемами мировой и российской экономики и основными направлениями их решения;
- выявление основных характеристик труда, воздействующих на уровень его эффективности; раскрытие основных закономерностей функционирования рынка труда, в том числе рынка труда в пределах предприятия; ознакомление с системой управления трудом на предприятии, соответствующей условиям современной российской экономики;
- освоение студентами методических рекомендаций по реструктуризации и реинжинирингу системы занятости на предприятии, включая методы оценки результативности этих мероприятий с учетом финансового положения предприятия;
- освоение методического аппарата по организации мониторинга трудовых показателей и осуществлению их всестороннего анализа

## **2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

В совокупности с другими дисциплинами профессионального цикла ФГОС ВПО дисциплина «Экономика труда» направлена на формирование следующих общекультурных и профессиональных компетенций бакалавра экономики.

- способен анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем (ОК-4);
- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность (ОК-8);
- осознает социальную значимость своей будущей профессии, обладает высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-11);
- способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-2);
- способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач (ПК-4);
- способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-11);
- способен преподавать экономические дисциплины в образовательных учреждениях различного уровня, используя существующие программы и учебно-методические материалы (ПК-14).

В результате изучения учебной дисциплины студент должен:

Знать:

- правила и процедуры анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе (ОК-4);
- основные методы принятия организационно-управленческих решений (ОК-

8);

- структуру и закономерности функционирования социально-трудовой сферы на макро- и микроуровне; основные международные и отечественные нормы и подходы к решению проблем социально-трудовой сферы (ОК-11);

- нормативно-правовую базу, методики расчета социально-экономических показателей (ПК- 2);

- основные принципы разработки процедур анализа (ПК-4);

- методы организации работы в коллективе (ПК-11);

- структуру и закономерности функционирования социально-трудовой сферы на макро- и микроуровне; сущность и типы социально-трудовых отношений, особенности их проявления и развития на различных уровнях народнохозяйственной системы; основные понятия, категории, принципы, классификации, связанные с различными аспектами трудовой деятельности; основы решения вопросов регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений, в т.ч. в малых группах; основы построения, расчета и анализа социально-трудовых и социально-экономических показателей на микро- и макроуровне; основные международные и отечественные нормы и подходы к решению проблем социально-трудовой сферы; критерии социально-экономической эффективности, риски и возможные социально-экономические последствия управленческих решений; основные особенности социально-трудовой сферы России и российского рынка труда, их инфраструктуру, направления политики государства в сфере труда (ПК-14);

Уметь:

- прогнозировать развитие социальных проблем и процессов (ОК-4);

- находить верное организационно-управленческое решение и быть готовым нести за него ответственность (ОК-8);

- рассчитывать и анализировать социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-2);

- анализировать, обобщать, воспринимать информацию, необходимую для решения поставленных экономических задач (ПК-4);

- нести ответственность за свою деятельность, а так же деятельность других людей (ПК-11);

- анализировать во взаимосвязи социально-экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне (ПК-14);

- выявлять проблемы социально-экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий (ПК-4);

- рассчитывать на основе базовых (типовых) методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели по труду (ПК-3);

- использовать источники экономической, социальной, управленческой информации (ПК-14);

- анализировать и интерпретировать кадровую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности,

организаций, ведомств и т.д., и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений (ПК-14);

- анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-14);

- осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения поставленных задач в сфере управления трудом (ПК-14);

- осуществлять выбор инструментальных средств для обработки социально-экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы (ПК-14);

- строить на основе описания экономических и социальных процессов и явлений стандартные теоретические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты (ПК-14);

- прогнозировать на основе стандартных теоретических и эконометрических моделей поведение субъектов социально-трудовых и связанных с ними отношений, развитие экономических процессов и явлений на микро- и макроуровне (ПК-14);

Владеть:

- методами анализа и прогнозирования социально-значимых процессов (ОК-4);

- навыками работы в коллективе, способностью принимать организационно-управленческие решения (ОК-8);

- навыками расчета социально-экономических показателей (ПК-2);

- навыками применения методов анализа (ПК-4);

- навыками управленческой деятельности (ПК-11);

- методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических моделей; навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений (ПК-14).

### **3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП БАКАЛАВРИАТА**

Дисциплина включена в базовую часть профессионального цикла БЗ учебного плана. Дисциплина «Экономика труда» входит в состав дисциплин, формирующих профессиональные компетенции в области экономики. Дисциплина основывается на знании следующих дисциплин: Макроэкономика, Микроэкономика, Математический анализ, Статистика, Менеджмент, Размещение производительных сил, Экономика общественного сектора. Студент должен знать основы экономической теории, менеджмента, размещения производительных сил, владеть важнейшими методами экономического анализа, в том числе математическими и статистическими, уметь выявлять и правильно интерпретировать явления и процессы на микро- и макроуровне.

Изучение дисциплины должно быть увязано с изучением таких дисциплин профессионального цикла как «Экономика организаций (предприятий)», «Мировая экономика и международные экономические отношения», «Эконометрика». Знания, полученные в ходе изучения «Экономики труда», должны служить базой для изучения специальных дисциплин.

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 180 часов, 5 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Форма обучения	
	очная	заочная
<b>Семестр</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>180</b>	<b>180</b>
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего	126	31
<i>Аудиторная работа, всего:</i>	84	22
<i>из них в интерактивной форме</i>	18	6
<i>Лекции</i>	30	8
<i>Практические занятия</i>	54	14
<i>Внеаудиторная работа, всего</i>	42	9
<i>в том числе:</i>		
<i>- индивидуальная работа обучающихся с преподавателем;</i>	6	-
<i>- промежуточная аттестация – экзамен</i>	36	9
2. Самостоятельная работа обучающихся, всего	54	149

#### 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 5.1. Структура дисциплины

*для очной формы обучения*

Наименование разделов (тем) дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
	ЛК	ПК	СРС	КСР	Конт роль	
Тема 1. Предмет и задачи курса	2	4	5	2		Устный опрос, контрольная работа, разбор практических ситуаций, тестирование
Тема 2. Трудовой потенциал общества	4	6	6			
Тема 3. Сущность и модели рынка труда	2	4	5			
Тема 4. Регулирование рынка труда	4	6	6	2		
Тема 5. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений	2	4	5			
Тема 6. Уровень жизни населения	4	6	6			

Тема 7. Производительность и эффективность труда	2	6	5	2		
Тема 8. Организация, нормирование и условия труда	4	6	6			
Тема 9. Организация и регулирование оплаты труда	2	6	5			
Тема 10. Планирование труда на предприятии	4	6	5			
<b>Итоговый контроль</b>					36	<b>Экзамен</b>
<b>Итого</b>	30	54	54	6	36	

*для заочной формы обучения*

Наименование разделов (тем) дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
	ЛК	ПК	СРС	Конт роль	
Тема 1. Предмет и задачи курса		1	14		Устный опрос, контрольная работа
Тема 2. Трудовой потенциал общества	1	1	15		
Тема 3. Сущность и модели рынка труда		1	15		
Тема 4. Регулирование рынка труда	1	1	15		
Тема 5. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений	1	1	15		
Тема 6. Уровень жизни населения	1	2	15		
Тема 7. Производительность и эффективность труда	1	2	15		
Тема 8. Организация, нормирование и условия труда	1	2	15		
Тема 9. Организация и регулирование оплаты труда	1	1	15		
Тема 10. Планирование труда на предприятии	1	2	15		
<b>Итоговый контроль</b>					<b>Экзамен</b>
<b>Итого</b>	8	14	149	9	

## **5.2. Содержание тем лекционных занятий**

### **Тема 1. Предмет и задачи курса.**

Предмет, цель, задачи курса «Экономика труда». Взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами. Роль методологии в изучении экономики труда.

### **Тема 2. Трудовой потенциал общества**

Труд как процесс и экономический ресурс: сущность трудового процесса, труд в системе экономических ресурсов. Труд как основа жизнедеятельности общества, общественная организация, продуктивность (производительность) и оплата труда. Классификация видов труда.

Условия труда и их формирование. Роль труда в развитии общества. Сущность различных трудовых концепций.

Трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, трудовой потенциал, человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, качество рабочей силы. Классификация трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества. Понятие, структура и оценка трудового потенциала общества. Факторы влияния на трудовой потенциал общества.

### **Тема 3. Сущность и модели рынка труда.**

Сущность, структура занятости населения. Рынок труда (понятие, состояние, тенденции), его регулирование государством и роль профсоюзов на рынке труда. Виды занятости населения (полная, продуктивная, рациональная, эффективная, социально-полезная).

Занятость и безработица. Определение категории «безработица», ее виды. Трудовая мобильность. Понятие и механизм действия рынка труда. Классификация рынка труда. Модели рынка труда (французская, японская, американская, шведская).

### **Тема 4. Регулирование рынка труда**

Методы регулирования рынка труда. Социальное партнерство, международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений и роль МОТ.

Уровни регулирования социально-трудовых отношений: международный уровень, уровень государства, уровень предприятия. Понятие, функции, структура Международной организации труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений. Понятие, структура и функции Федеральной государственной службы занятости, Федеральной миграционной службы при Правительстве РФ. Регулирование социальных процессов в коллективе: мотивация труда, стадии регулирования (вхождение в организацию, обучение при вхождении в организацию, взаимодействие в процессе трудовой деятельности). Понятие и роль кадровой политики.

### **Тема 5. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых**



**отношений.**

Сущность социально-трудовых отношений. Факторы, влияющие на формирование социально-трудовых отношений. Показатели оценки социально-трудовых отношений. Понятие и субъекты социального партнерства. Уровни реализации социального партнерства. Правовое регулирование социального партнерства.

**Тема 6. Уровень жизни населения.**

Понятие и факторы уровня жизни. Качество и уровень жизни. Классификация показателей уровня жизни населения. Методика оценки уровня жизни населения. Денежные доходы населения, их дифференциация, кривая Лоренца и коэффициент Джини.

Сущность понятий «минимальный потребительский бюджет», «прожиточный минимум», «минимальная заработная плата», «продовольственная корзина», «потребительская корзина». Структура и дифференциация доходов населения. Государственное регулирование уровня жизни населения.

**Тема 7. Производительность и эффективность труда.**

Сущность производительности и эффективности труда. Виды производительности труда. Показатели измерения производительности труда. Понятие и виды выработки. Методы определения выработки. Понятие и показатели трудоемкости. Факторы влияния на производительность труда. Резервы роста производительности труда.

**Тема 8. Организация, нормирование и условия труда.**

Понятие и задачи организации труда. Показатели эффективности организации труда. Нормы труда: нормы времени, нормы выработки, нормы времени на обслуживание, нормы обслуживания, норматив численности, норматив управляемости. Методы нормирования труда. Сущность условий труда. Факторы формирования условий труда. Виды условий труда: благоприятные, неблагоприятные.

**Тема 9. Организация и регулирование оплаты труда.**

Понятие, функции и структура оплаты труда.

Взаимосвязь понятий «заработная плата» и «стоимость рабочей силы». Виды заработной платы (номинальная, реальная). Формы и системы оплаты труда. Сущность тарифных сеток и тарифных ставок. Регулирование оплаты труда в Российской Федерации

**Тема 10. Планирование труда на предприятии.**

Анализ трудовых показателей. Планирование численности персонала. Планирование рабочего времени. Сущность планирования социального развития. Планирование повышения эффективности труда.

**5.3. Содержание тем практических (семинарских) занятий**

**Тема 1. Предмет и задачи курса**

1. Предмет курса
2. Задачи курса
3. Место экономики труда в системе экономических наук.
4. Сущность методологии в исследовании труда.

**Тема 2. Трудовой потенциал общества**

1. Содержание категории «труд», «трудовой процесс»
2. Влияние труда на деятельность общества
3. Условия труда
4. Сущность и воспроизводство трудовых ресурсов
5. Понятие и оценка трудового потенциала

**Тема 3. Сущность и модели рынка**

1. Занятость населения, безработица
2. Сущность рынка труда
3. Французская, японская, американская и шведская модели рынка труда
4. Особенности рынка труда РФ, регионального рынка труда

**Тема 4. Регулирование рынка труда**

1. Методы и уровни регулирования рынка труда
2. Опыт регулирования рынков труда за рубежом
3. Государственная политика РФ в области роста занятости населения, снижения безработицы

**Тема 5. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений**

1. Содержание и субъекты социально-трудовых отношений
2. Социальное партнерство как тип социальнотрудовых отношений
3. Сущность, виды и функции трудовых конфликтов
4. Правовое регулирование социально-трудовых отношений
5. Уровни реализации социального партнерства.

**Тема 6. Уровень жизни населения**

1. Сущность уровня жизни
2. Оценка уровня жизни населения
3. Влияние инфляции на уровень жизни
4. Дифференциация доходов различных социальных групп в Российской Федерации, регионе
5. Источники формирования доходов населения.

**Тема 7. Производительность и эффективность труда**

1. Определение производительности труда и эффективности труда, соотношение данных понятий
2. Виды производительности труда

3. Выработка и трудоемкость как основные показатели оценки эффективности труда

4. Факторы и резервы роста производительности труда

### **Тема 8. Организация, нормирование и условия труда**

1. Содержание категории «организация труда»

2. Нормы труда

3. Сущность нормирования труда на предприятии

4. Классификация условий труда

### **Тема 9. Организация и регулирование оплаты труда**

1. Соотношение понятий «заработная плата» и «стоимость рабочей силы»

2. Номинальная, реальная заработная плата

3. Определение тарифной сетки и тарифных ставок

4. Регулирование оплаты труда в Российской Федерации и за рубежом

5. Формы и системы оплаты труда

### **Тема 10. Планирование труда на предприятии**

1. Анализ трудовых показателей

2. Планирование рабочего времени

3. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией предприятия

4. Планирование повышения эффективности труда. Сущность и этапы разработки плана социального развития

## **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (ПО МОДУЛЮ)**

Самостоятельная работа студентов по дисциплине подразумевает применение следующих форм:

- самостоятельная работа во время основных аудиторных занятий;

- самостоятельная работа во внеаудиторное время.

### **1. Самостоятельная работа во время основных аудиторных занятий:**

- во время лекций предполагается предоставление студентам возможности формулировать и излагать вопросы преподавателю, а также комментировать и дополнять предлагаемый преподавателем материал;

- во время семинара студент может задавать направление обсуждаемым проблемам, предложить собственный вариант проведения семинара, активно участвовать в дискуссии, выступить с самостоятельно подготовленным материалом, подготовить реферат;

- на практическом занятии самостоятельная работа заключается в решении задач, предложенных в качестве дополнительного задания, выполнении тестовых заданий, упражнений, контрольных работ.

### **2. Самостоятельная работа во внеаудиторное время:**

- написание рефератов, представляющих собой самостоятельное изучение и краткое изложение содержания учебной и дополнительной литературы по определенной преподавателем или выбранной студентом теме;

- подготовка дополнительных вопросов к семинару, не вошедших в лекционный материал;

- выполнение домашних контрольных работ, включающих тестовые задания, упражнения, задачи и пр.;

- выполнение заданий творческого характера (например, написание эссе по какой-либо проблеме, анализ практической ситуации, и пр.).

### Самостоятельное изучение тем дисциплины

<b>N</b>	<b>Темы дисциплины</b>	<b>Виды самостоятельной работы</b>
1	Предмет и задачи курса	1. Проработка учебного материала по рекомендуемой литературе и подготовка докладов к семинарскому занятию. 2. Написание рефератов по предложенным темам. 3. Решение ситуационных заданий
2	Трудовой потенциал общества	
3	Сущность и модели рынка труда	
4	Регулирование рынка труда	
5	Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений	
6	Уровень жизни населения	
7	Производительность и эффективность труда	
8	Организация, нормирование и условия труда	
9	Организация и регулирование оплаты труда	
10	Планирование труда на предприятии	

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

<b>№</b>	<b>Разделы дисциплины</b>	<b>Компетенции (код)</b>	<b>Оценочные средства</b>
1	Предмет и задачи курса	ОК-4, ОК-8, ОК-11 ПК-2, ПК-4 ПК-11, ПК-14	Устный опрос, доклад, сообщение, тестирование
2	Трудовой потенциал общества	ОК-4, ОК-8 ПК-2, ПК-4 ПК-11, ПК-14	
3	Сущность и модели рынка труда	ОК-4, ОК-8 ПК-2, ПК-4 ПК-11, ПК-14	

4	Регулирование рынка труда	ОК-4, ОК-8 ПК-2, ПК-4 ПК-11, ПК-14	
5	Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений	ОК-4, ОК-8 ПК-2, ПК-4 ПК-11, ПК-14	
6	Уровень жизни населения	ОК-4, ОК-8 ПК-2, ПК-4 ПК-11, ПК-14	
7	Производительность и эффективность труда	ОК-4, ОК-8 ПК-2, ПК-4 ПК-11, ПК-14	
8	Организация, нормирование и условия труда	ОК-4, ОК-8 ПК-2, ПК-4 ПК-11, ПК-14	
9	Организация и регулирование оплаты труда	ОК-4, ОК-8 ПК-2, ПК-4 ПК-11, ПК-14	
10	Планирование труда на предприятии	ОК-4, ОК-8 ПК-2, ПК-4 ПК-11, ПК-14	
Промежуточный контроль			Экзамен

**7.2. Показатели и критерии оценивания компетенций** (знает, умеет, владеет; освоена, частично освоена, не освоена)

**7.3. Примерные (типовые) контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации**

*Тесты*

1. Тарифная система организации оплаты труда включает тарифные ...
  - ставки и тарифные разряды
  - разряды, коэффициенты и ставки
  - ставки, разряды, коэффициенты и справочники
  - сетки и тарифные коэффициенты
  
2. Социальные индикаторы, используемые в планировании труда:
  - доходы на душу населения и потребительская корзина
  - уровень заработной платы населения и другие доходы
  - индексы-дефляторы потребительских цен
  - минимальный потребительский бюджет
  
3. Категории комплекса понятия уровня жизни:
  - система показателей уровня жизни
  - система показателей уровня жизни и методы их расчета

- нормы и стандарты уровня жизни
- доходы населения и социальные гарантии населения

4. Суть социального партнерства выражается:

- разработка и составление коллективных договоров
- разработка и принятие трехсторонних соглашений
- подписание соглашений работодателей и рабочих
- принятие взаимных обязательств субъектов труда

5. Основные формы организации производства:

- специализация, концентрация, кооперирование
- специализация, кооперирование, комбинирование
- концентрация, интеграция, координирование
- комбинирование, концентрация, координирование

6. Безработица в общественном развитии определяется как ...

- неизбежность эффективного экономического развития
- необходимость соблюдать трудовой баланс общества
- следствие противоречий между трудом и капиталом
- постоянное социально-экономическое явление

7. Необходимость изучения экономики труда определяется .

- развитием комплекса общественных наук
- обоснованием эффективности экономики
- повышением эффективности управленческого труда
- ходом общественно-экономического развития

8. Затраты времени, включаемые в норму времени

- оперативное и подготовительное время
- операционное, подготовительное и заключительное время
- подготовительное и заключительное время
- оперативное, подготовительное время и перерывы

9. Политика государства на рынке труда может определяться как .

- пассивная с использованием метода наблюдения
- активная с использованием правовых рычагов
- активная с использованием экономических рычагов
- активная с использованием административного ресурса

10. Факторы формирования трудовых ресурсов

- социально-экономические условия
- организационно-технические условия
- средства труда и предметы труда
- экономические и трудовые возможности

11. Человек в трудовом процессе взаимодействует с ...

- природой и обществом
- предметами и средствами труда
- природой, предметами и средствами труда
- предметами и средствами труда, с природой и обществом

12. Связь экономики труда с другими науками определяется.

- общими методами изучения
- специфичными методами изучения
- методами управленческой деятельности
- задачами повышения эффективности труда

13. Категория «занятость» определяется как

- социально-экономическое явление
- необходимый элемент рыночной экономики
- необходимый элемент социальной политики
- научное определение качества развития общества

14. Факторы формирования трудовых ресурсов:

- социально-экономические условия
- организационно-технические условия
- средства труда и предметы труда
- экономические и трудовые возможности

15. Роль государственной службы занятости определяется как .

- активная форма воздействия государства на рынок труда
- активная форма помощи государства работодателям
- пассивная форма ожидания на рынке труда
- комплексная форма воздействия на рынок труда

16. Резервы роста производительности труда:

- макроэкономические условия развития экономики
- факторы научно-технического прогресса
- условия организации производства
- условия совершенствования организации труда

17. Изменения в социально-экономическом развитии влияют на совершенствование

- трудовых отношений
- экономических процессов
- производительных сил
- общественных отношений

18. Показатели использования трудовых ресурсов определяются .

- качественными характеристиками

- количественными параметрами
- относительными показателями
- приведенными показателями

19. Производственные операции классифицируются по .

- продолжительности протекания операций
- степени механизации производственных операций
- степени воздействия на предметы труда
- характеру протекания процессов производства

20. Основные формы организации производства

- специализация, концентрация, кооперирование
- специализация, кооперирование, комбинирование
- концентрация, интеграция, координирование
- комбинирование, концентрация, координирование

21. Категория «занятость» определяется как .

- социально-экономическое явление
- необходимый элемент рыночной экономики
- необходимый элемент социальной политики
- научное определение качества развития общества

22. Методы исследования трудовых процессов классифицируют по .

- целям, способам и формам
- целям, видам и направлениям
- вариантам, способам и сложности
- направлениям, формам и эффективности

23. Показатели эффективности труда:

- нормы и нормативы выполнения заданий
- выработка на одного работающего и трудоемкость
- производительность труда и трудоемкость
- управления и производительность

24. Роль государственной службы занятости

- активная форма воздействия государства на рынок труда
- активная форма помощи государства работодателям
- пассивная форма ожидания на рынке труда
- комплексная форма воздействия на рынок труда

25. Источники формирования социальных программ: государственный бюджет, .

- дотации
- благотворительность
- субсидии



- внебюджетные поступления

26. Признаки, по которым определяются виды безработицы:

- экономического и социального характера
- естественного состояния развития общества
- сегментации рынка по границам
- формам определения безработного населения

27. Основные элементы организации труда:

- мотивация и нормирование труда
- мотивация, планирование и нормы труда
- система норм и нормативов труда
- мотивация и оплата труда

28. Методы экономики труда различаются при анализе .

- экономических процессов
- экономических процессов и систем
- экономического развития на уровне региона
- экономического развития в отраслях экономики

29. Роль труда в обществе характеризуется как основа .

- жизнедеятельности и развития общества
- развития экономических процессов
- анализа воздействия общества на природу
- повышения эффективности человеческого потенциала

30. Человеческие ресурсы в экономике труда определяются как .

- человеческий потенциал и рабочая сила
- рабочая сила и трудовой потенциал
- трудовые ресурсы и трудовой потенциал
- экономические ресурсы и экономический потенциал

### ***Ситуационные задания***

1. Население области на 01.01.2009 составило 400 тыс. чел., а на 01.01.2010 – 440 тыс. чел. В течение года в области родилось 6300 чел. и умерло 4200 чел. За этот же год в область въехало на постоянное жительство 44800 чел. и выехало за пределы области 6900 чел. Определить коэффициенты, характеризующие интенсивность и результаты естественного и механического движения населения области.

2. Население области на 01.01.2009 составило 500 тыс. чел., а на 01.01.2010 – 480 тыс. чел. Определить коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 7 %, а коэффициент выезда – 10 %..

3. Население области на 31.12.2009 составило 300 тыс. чел. Определить общий прирост населения области в 2009 г., если за год в области умерло 3025 чел., что соответствует коэффициенту смертности 11 %.

4. Численность населения области на 31.12.2008 составила 800 тыс. чел. Количество умерших в области в течение 2009 г. достигло 9360 чел., что соответствует общему коэффициенту смертности 12 %. Определить численность населения области на 01.01.2010.

5. В 2009 г. общий коэффициент рождаемости в городских поселениях области составил 15 %, а в сельской местности – 20 %. При этом 38 % населения области проживало в сельской местности. По прогнозу в 2010 г. доля городского населения области увеличится на 6 %, коэффициент рождаемости в сельской местности уменьшится на 5 %, а в городских поселениях – на 8 %. Как изменится общий коэффициент рождаемости в области в 2010 г. по сравнению с 2009 г.?

6. Численность трудовых ресурсов республики на начало года составила 1800 тыс. чел. В течение года в рабочий возраст вступили 160 тыс. подростков; 180 тыс. чел. достигли пенсионного возраста, из них 10 тыс. чел. из состава трудовых ресурсов перешли на инвалидность 1-й и 2-й групп, а 80 тыс. чел. умерло. Сальдо механического движения трудовых ресурсов в республике за год составило 25 тыс. чел. Определить изменения в численности трудовых ресурсов республики за год и численность их на конец года.

7. По данным переписи населения в области численность его в рабочем возрасте на дату переписи составила 1 млн. чел., из которых 45 % проживали в городе, а остальные – на селе.

Определить численность населения в рабочем возрасте к началу следующего после переписи года в городе и на селе, если известно: 1) численность населения, вступающего в рабочий возраст, - 40 тыс. чел. (25 тыс. в городе, остальные – на селе); 2) численность населения, выходящего за рамки рабочего возраста, - 22 тыс. чел. (12 тыс. в городе, остальные – на селе); 3) количество умерших в рабочем возрасте – 5 тыс. чел. (3 тыс. в городе, остальные – на селе); 4) за пределы области выбывает 3 тыс. чел. в рабочем возрасте (2 тыс. из города, остальные – из села).

8. Определить изменения в численности трудовых ресурсов региона за период по следующим данным: 1) численность трудоспособного населения в рабочем возрасте на начало периода составляет 1000000 чел., а количество работающих пенсионеров по старости – 40000 чел.; 2) в течение периода предполагаются такие изменения в составе трудоспособного населения района: а) в рабочий возраст войдет 250000 чел.; б) из других районов прибудет 90000 чел. в рабочем возрасте; в) в общественное производство намечается вовлечь дополнительно 20000 пенсионеров по старости; г) прогнозируется, что 200000 чел. выбудет за пределы рабочего возраста в связи с переходом на пенсию, инвалидностью и со смертью; д) 15000

работающих пенсионеров по старости прекратят работу; е) в другие области уедет 75000 чел. в рабочем возрасте.

9. Численность населения региона на начало двухлетнего периода составляет 10 млн. чел., из которых на долю трудовых ресурсов приходится 60 %. Определить численность трудовых ресурсов региона в 1-м и 2-м годах периода, если предполагается, что общая численность населения в течение 1-го года увеличится на 1 % по сравнению с началом периода, а в течение 2-го года – на 1,5 % по сравнению с первым годом. Доля трудовых ресурсов в общей численности населения по сравнению с началом периода в 1-м году периода уменьшится на 0,015, а во 2-м году – на 0,02.

10. Численность работников предприятия на начало года составила 1500 чел. В течение года принято 200 чел. Выбыло: на пенсию 12 чел., призвано в армию 8 чел., по сокращению штатов - 120 чел., в связи с окончанием договора – 20 чел., по собственному желанию - 20, за прогул - 5. Рассчитать показатели: оборота по приему, по выбытию, сменяемости, стабильности и текучести кадров.

11. Среднесписочная численность работников – 2000 чел. За год уволены по собственному желанию 120 чел., за прогул – 8. Рассчитать коэффициент текучести кадров. Какой возможен дополнительный выпуск продукции при снижении текучести на 40%. Потери времени в расчете на 1 увольнение 18 дней, средняя дневная выработка работника – 150 руб.40

12. Рассчитать численность рабочих-сдельщиков на одном из участков основного производства, если технологическая трудоёмкость производственной программы составляет 1560 тыс. нормо-часов, плановое выполнение норм 118%, фонд рабочего времени на одного рабочего 1780 часов в год.

13. Определить численность основных рабочих, если технологическая трудоёмкость производственной программы в базовом периоде составляла 180 тыс. нормо-часов. Планируется её снижение на 3 %. Плановый фонд рабочего времени одного рабочего - 1700 часов в год, средний процент выполнения норм – 115%. Доля основных рабочих по плану составит 58 % численности всех рабочих.

14. Трудоёмкость производственной программы в год составляет 260 тыс. нормо-часов. Фонд рабочего времени одного рабочего в год 1660 часов, плановый процент выполнения норм – 108%. Определить явочную и списочную численность рабочих, а также коэффициент перевода явочной численности в списочную, если неявки составляют 12 %.

15. Рассчитать явочную и списочную численность рабочих, если на участке 15 станков, норма обслуживания для одного рабочего в смену - 3 станка. Коэффициент сменности - 1,7. Плановый процент невыходов рабочих – 11%.

16. На участке 55 станков. Норма обслуживания рабочего - 5 станков в смену. В первую смену отрабатывается 2100 человеко-дней, во вторую – 1300 чел.- дней. Плановый процент невыходов рабочих – 10%. Определить расстановочную, явочную и списочную численности рабочих.

17. Рассчитать численность рабочих в цехе, если количество рабочих мест - 40, норма обслуживания одного рабочего места - 3 чел., средний коэффициент сменности – 2,0.

18. Рассчитать численность мастеров и начальников участков в производственном цехе, если численность рабочих цеха составляет 450 чел., норма управляемости для мастера – 15, для начальника участка 50 чел. (включая мастеров).

19. Определить рост численности и производительности труда на участке, если за счет улучшения организации труда относительно высвобождено 18 чел. Численность рабочих базового периода составляет 220 чел.; рост объема производства – 110%.

20. Рассчитать изменение численности персонала цеха, если в текущем году ожидаемая численность была 510 человек, а в плановом году объем производства возрастет на 12%, удельная трудоёмкость на 1 млн. руб. продукции снизится на 5%, а производительность труда за счет улучшения его организации увеличится на 3%.

21. На контроль качества продукции затрачивалось 16220 нормо-часов. Фонд рабочего времени 1660 часов в год. В соответствии с намеченными мероприятиями производительность труда планируется повысить на 12%. На сколько человек можно сократить численность контролеров, если в плановом году производство продукции возрастает на 3%.

22. Используя следующие данные, определить двумя способами изменение дневной и годовой выработки рабочих. Показатели Базисный год Отчетный год  
Часовая выработка, руб. 1000 Фактическая продолжительность рабоче- 7,5 7,2 го  
дня, ч Число рабочих дней, отработанных за 220 225 год одним среднесписочным  
рабочим Часовая выработка отчетного периода на 15% больше, чем в базисном году.

23. Цех специализируется на производстве изделия, полная фактическая трудоемкость единицы которого составила 9 чел.-ч. Определить, как изменилась производительность труда по сравнению с этим уровнем, если известно: фактически за месяц было изготовлено 10 тыс. изделий; нормативная технологическая трудоемкость фактического выпуска была равна 80 тыс. нормо-ч, а % выполнения норм основными рабочими - 106. В цехе работают 6 вспомогательных рабочих, половина которых отработала полный месяц (21 - восьмичасовую смену), а остальные отработали по 15 восьмичасовых смен. Штатным расписанием в цехе предусмотрено 4 должности руководителей и специалистов, один из которых в отчетном месяце находился в отпуске, а остальные отработали полный месяц.

Фактические трудозатраты работников заводоуправления, относимые на продукцию цеха, составили 15% от фактических затрат труда руководителей и специалистов цеха.

24. Предприятие увеличило объем производства по сравнению с базисным периодом на 2%. Базисная и фактическая численность работающих представлена в таблице.

Рабочие	Базисный период	Отчетный период
Основных цехов	500	510
Ремонтного цеха	50	55
Складские и транспортные	80	100
Других вспомогательных цехов	250	245
Прочий персонал	220	220

Определить, как изменилась производительность труда в целом по предприятию. Как изменилась бы производительность труда на предприятии, если во всех цехах, имеющих абсолютное превышение численности по сравнению с базисным периодом, численность сохранилась бы на базисном уровне?

25. Рассчитать рост производительности труда и изменение численности персонала, если исходная численность 1860 чел., трудоемкость продукции снижается на 10%, а объем производства возрастает на 7%.

28. Рассчитать рост производительности труда на предприятии, если базовая численность работников 1700 чел., объем производства планируется повысить на 4 % и относительно высвободить 132 чел.

26. Рассчитать возможный рост производительности труда, если технологическая трудоёмкость снизится на 6%, потери рабочего времени сократятся на 3%, а численность основных рабочих в общей численности персонала возрастет с 51% до 52,5%.

27. Рассчитать рост производительности труда на предприятии, если за счет организационно-технических факторов она возрастает на 8 %, и одновременно улучшается структура промышленно-производственного персонала: доля основных рабочих возрастает с 51 % до 52,5 %.

28. Рассчитать индексным методом возможный рост производительности труда в организации, если трудоёмкость продукции снижается на 7 %, удельный вес основных 42 рабочих за счет совершенствования структуры управления возрастает с 50 до 52,5 % в численности ППП.

29. Намечено снизить трудоемкость продукции на 8 %, увеличить полезный фонд рабочего времени на 7 %. Определить прирост производительности труда и условное высвобождение работников, если исходная численность составила 1350 чел.

30. Определить прирост производительности труда по факторам: трудоемкость продукции снижается на 7 %, потери рабочего времени снижаются с 13% до 10 %, объем кооперированных поставок уменьшается с 35 % до 30 %.

32. Исходя из заданий, рабочий за месяц должен изготовить 540 деталей, фактически изготовил 850. Расценка за деталь 2 рубля. Премия начисляется в размере 10% за выполнение и 1,5% за каждый процент перевыполнения задания. Определить заработок рабочего за месяц по сдельно-премиальной системе.

33. Месячная тарифная ставка работника 800 руб., выполнение норм 116%. Рассчитать сумму заработной платы по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если за каждый 1 % перевыполнения нормы премия выплачивается в размере 1,5% сдельного заработка.

34. Рассчитать сдельную расценку и заработок рабочего-сдельщика, если норма времени 0,7 нормо-ч., часовая ставка 8 руб., объем выполненных работ 300 шт.

35. Исходя из заданий, рабочий за месяц должен изготовить 310 деталей, фактически он изготовил 330 деталей. Расценка за деталь 5 руб. Премия начисляется в размере 20 % сдельного заработка за выполнение задания. Определить заработок рабочего за месяц.

36. Определить заработную плату, если расценка за одно изделие 317 руб., за месяц работник изготовил 450 изделий, кроме того, за работу во вредных условиях он получает доплату в размере 11 %.

37. Рабочий-сдельщик изготовил 350 изделий. Норма времени на изделие - 0,3 нормо-ч., тарифная ставка по разряду работ -2 руб. в час. Определить заработок рабочего по сдельно-премиальной системе, если премия начислена в размере 30 % прямого сдельного заработка.

38. Месячная тарифная ставка работника 470 руб., выполнение норм 130 %. Рассчитать сумму заработной платы, если за каждый 1% перевыполнения нормы премия выплачивается в размере 2 % сдельного заработка.<sup>43</sup>

39. Рабочий-сдельщик отработал 22 смены по 8 часов и выполнил нормы выработки на 116 %. Часовая ставка по разряду выполняемой работы 12 руб., премия - 25% сдельного заработка. Рассчитать общую сумму заработной платы за месяц.

40. Рассчитать общую сумму заработной платы рабочего за месяц, если сумма прямого сдельного заработка составила 880 руб., премия - 18% сдельного заработка, районный коэффициент в местности, где расположено предприятие, установлен 1,2.

41. Определить месячный заработок рабочего 3-го разряда, если его часовая тарифная ставка 6 руб., отработано 164 часа. По условиям премирования за сдачу 100% продукции с первого предъявления выплачивается премия 40% повременного

заработка, за каждый процент снижения этого показателя премия уменьшается на 3%. Фактически сдано с первого предъявления 95% продукции.

42. Рабочий-сдельщик 4-го разряда (часовая ставка - 8 руб.) выполнил работу по 3 разряду (часовая ставка – 6 руб.). Изготовлено 350 единиц продукции, расценка за единицу -3 руб., при этом рабочий отработал 168 часов. Определить заработок рабочего за месяц, если коллективным договором предусмотрена выплата межразрядной разницы.

43. Рассчитать общий заработок рабочего-сдельщика за месяц, если его прямой сдельный заработок составил 965 руб., премия за перевыполнение нормы-плана - 35% сдельного заработка, доплаты за часы сверхурочной и ночной работы – 96 руб.

44. Рассчитать сумму заработной платы рабочего по сдельно-прогрессивной системе, если норма времени на изделие - 2 часа, расценка – 6 руб. за изделие, за месяц отработано 164 часа, изготовлено 95 изделий. За объем сверх месячной нормы расценка удваивается.

45. Рассчитать общую сумму заработной платы рабочего по сдельно-прогрессивной системе, если он отработал 23 смены по 8 часов, перевыполнил нормы на 18%, его часовая тарифная ставка - 4 руб, за перевыполненный объем работ сверх нормы расценки увеличиваются на 50%.

46. Определить часовую тарифную ставку сдельщика первого разряда для разработки новых тарифных условий, если среднемесячная заработная плата рабочих за три последних месяца составила 1360 рублей, средний тарифный коэффициент рабочих по ныне действующей сетке - 1,5. Среднемесячное количество рабочих часов согласно производственному календарю - 166,7 часа. Долю тарифа намечено установить на уровне 70% заработка. Тарифные ставки сдельщиков намечается установить на 8% выше, чем у повременщиков.

47. Наладчик обслуживает 10 основных рабочих, оплата его труда - косвенно-сдельная. Норма выработки на одного основного рабочего 6 изделий за 8-часовую смену, часовая ставка наладчика 3 руб. Определить сумму заработной платы наладчика, если в месяце 22 рабочих дня, основные рабочие изготовили за месяц 1500 изделий, премия наладчику при условии выполнения норм - 25% заработка.

48. Дневная тарифная ставка рабочего, труд которого оплачивается по косвенно-сдельной системе -26 руб. Определить его общий заработок, если он отработал 23 смены, а обслуживаемый им участок выполнил план-норму на 119%. Премия назначена в размере 25% заработка.44

49. Часовая ставка вспомогательного рабочего 3,7 руб. Рассчитать его заработок по косвенно-сдельной премиальной системе оплаты труда, если

обслуживаемые основные рабочие выполнили план на 126%, вспомогательный рабочий отработал 22 смены по 8 часов. Премия ему назначена в размере 32% сдельного заработка. Задание 5.22.

50. Вспомогательный рабочий обслуживает 2-х основных, его дневная тарифная ставка 29 руб. Сменное задание первого основного рабочего - 50 изделий, второго - 100 изделий за 8-часовую смену. За месяц (22 смены) первый рабочий изготовил 1300 изделий, второй - 2500 изделий. При условии выполнения задания каждым из обслуживаемых рабочих вспомогательному рабочему начисляется премия в размере 25% косвенного сдельного заработка. Рассчитать: косвенные сдельные расценки, косвенный сдельный заработок вспомогательного рабочего, проверить выполнение задания обслуживаемыми рабочими, при его выполнении - начислить премию и определить общий заработок вспомогательного рабочего за месяц.

51. Вспомогательный рабочий обслуживает 2-х основных, его дневная тарифная ставка - 19 руб. Сменная норма выработки первого основного рабочего - 50 изделий, второго - 90 изделий. За месяц первый рабочий изготовил 1200 изделий, второй - 2100 изделий. Определить косвенные сдельные расценки для оплаты труда вспомогательного рабочего и его заработок за месяц, если премия ему начислена в размере 30% косвенного сдельного заработка.

52. Рабочему повременщику, премируемому в соответствии со степенью выполнения производственной программы участка, установлена часовая ставка в размере 7 руб. Вычислить месячный заработок рабочего, если известно, что в течение месяца он отработал 15 восьмичасовых смен, а производственная программа участка выполнена на 102%. Согласно положению о премировании, за выполнение программы премия составляет 30% основного заработка, а за каждый процент перевыполнения программы - 5% основного заработка.

54. Рабочий-повременщик (часовая тарифная ставка 3 руб.) отработал 158 час. Ему установлены доплаты за условия труда - 10% тарифной ставки, за профмастерство - 8%. Начислена премия в размере 25% заработка. Определите общий заработок рабочего за месяц.

54. Рабочий-повременщик 3-го разряда (часовая ставка – 3,8 руб.) отработал за январь 178 часов, в том числе сверхурочно: 3 января - 4 часа, 9 января - 4 часа, 20 января – 2 часа.. Начислена премия в размере 30% повременного заработка. Определить общий заработок рабочего за месяц, включая оплату сверх- урочных.

55. Работник с месячным окладом 850 рублей отработал за месяц 21 день при количестве рабочих дней по графику- 22. Начислена премия в размере 30% месячного заработка. Местность приравнена к районам Крайнего Севера, стаж работы данного работника в этой местности - 7 лет. Действует районный коэффициент, равный 1,4. Определить заработок работника за месяц с учетом



надбавок по районному коэффициенту и за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.

56. Рабочий-повременщик 3 разряда (часовая тарифная ставка 4,5 руб.) отработал за август 178 часов, в том числе отработал сверхурочно: 2 августа - 4 часа, 9 августа - 2 часа, 15 августа - 3 часа, 16 августа - 1 час. Начислена премия в размере 40% прямого повременного заработка. Определить общий заработок повременщика за август, включая доплаты за сверхурочные.

57. На предприятии осуществляется переход от процентных доплат за неблагоприятные условия труда к доплатам в абсолютных размерах. Тарифные ставки 1-го разряда дифференцированы для сдельщиков и повременщиков, а также по группам работ в зависимости от значимости: 1-я группа: повременщики – 3,7 руб. сдельщики – 4,8 руб.; 2-я группа: повременщики – 2,3 руб., сдельщики – 3,3 руб.; 3-я группа: повременщики – 4,0 руб., сдельщики – 4,8 руб. Среднемесячное число рабочих часов - 166,7. Разработайте шкалу доплат за вредные и тяжелые условия труда в абсолютных размерах в расчете на месяц (единую для рабочих всех групп, сдельщиков и повременщиков, получавших ранее доплаты в размере 4, 8, 12, 16, 20, 24% тарифной ставки). Диапазон тарифной сетки 1:1,8.

58. Работник с месячным окладом 850 руб. отработал за месяц 21 день при количестве рабочих дней по графику 22. Начислена премия в размере 35% месячного заработка. Местность приравнена к районам Крайнего Севера (стаж работника - 4 года), действует районный коэффициент, равный 1.4. Определить общий заработок работника за месяц.

59. Служащий 10 разряда (тарифный коэффициент 2,98) из 24 рабочих дней в месяце 5 дней болел. Тарифная ставка 1 разряда 180 руб. в месяц. Премия - 15% должностного оклада. Рассчитать общую сумму заработка этого служащего за данный месяц.

60. Коэффициент сменяемости кадров на предприятии определяется как отношение к среднесписочной численности работников: а) наибольшего числа из принятых и уволенных; б) наименьшего числа из принятых и уволенных; в) среднего числа из принятых и уволенных.

61. Общий организационный уровень характеризуется интегральной оценкой уровней организации: а) труда, производства, обслуживания б) труда, обслуживания, управления в) производства, труда, управления.

62. Более точной оценкой уровня нормирования труда является степень охвата работ (работников) нормированием, исчисленная по: а) количеству технически обоснованных норм б) числу рабочих, труд которых нормируется в) времени, отработанному на нормируемых работах.

63. Какой вид соглашения действует на федеральном уровне коллективно-договорного регулирования: а) региональное соглашение; б) генеральное соглашение; в) территориальное соглашение.

64. Звену из 3 рабочих начислен средний заработок 840 руб. и премия 25%. Распределить весь заработок звена с учетом отработанного времени, квалификации и КТУ, если Семенов имеет 3-й разряд, часовая тарифная ставка 5,4 руб., отработал 165 час., КТУ - 0,8; Иванов – 4-й разряд, часовая тарифная ставка 6,7 руб., отработал 168 час., КТУ 1,2; Петров – 5-й разряд, часовая тарифная ставка 8,1 руб., отработал 152 час., КТУ 1,4.

65. При увеличении выпуска продукции на 12% снижение себестоимости составит 150 тыс. рублей. Определить предельный размер премии за 1% увеличения выпуска продукции при эффективности премиальной системы 30%. Фонд прямой заработной платы премируемых – 570 тыс. руб.

66. Определить предельную сумму премии рабочим цеха за увеличение выпуска продукции, если стоимость дополнительного выпуска 2600 тыс. руб., удельный вес условно-постоянных расходов в стоимости продукции 36%, а фонд заработной платы премируемых - 3952 тыс. руб.

67. При увеличении выпуска продукции на 10% снижение себестоимости составит 200 тыс. рублей. Определить предельный размер премии в процентах к прямому заработку за один процент роста выпуска продукции, если расчетная эффективность премиальной системы - 30%, а фонд прямой заработной платы премируемых – 700 тыс. рублей.

68. На поощрение за повышение качества продукции израсходовано 4 тыс. руб. Повышение качества обеспечило снижение затрат (на исправление брака, гарантийный ремонт, возврат продукции) в размере 3 тыс. руб., увеличение прибыли в результате роста реализации продукции произошло в размере 5,4 тыс. руб. Наряду с этим изготовление более качественной продукции потребовало увеличения текущих затрат (межоперационный и конечный контроль продукции, дополнительные контрольно-измерительные инструменты и приспособления и т.д.) в размере 2,5 тыс. руб. Определить экономическую эффективность премиальной системы.

69. Рассчитать плановый фонд заработной платы, если численность работников в базовом году - 2000 чел., средняя заработная плата 760 руб., по плану рост объема производства - 8%, производительности труда - 6%, средней заработной платы (с учетом прогнозируемой инфляции) - 20%.

70. Ожидаемый расход средств на оплату труда в базовом году составит 1080 тыс. руб., в т.ч.: оплата сверхурочных - 11 тыс. руб., простоев и брака не по вине

работников — 6 тыс. руб. Намечено увеличение выпуска продукции на 10%, производительности труда - на 6%, средней заработной платы (с учетом инфляции) - на 14%. Рассчитать плановый ФЗП укрупненным методом.

71. Среднечасовая заработная плата возросла на 12%, среднедневная – на 16%, реальная продолжительность смены увеличилась с 7,6 до 7,8 часа. Как изменился уровень доплат до дневного ФЗП? С чем может быть связано такое изменение?47

72. Трудоемкость сдельных работ в расчёте на производственную программу цеха - 200 тыс. нормо-часов, средняя часовая тарифная ставка (исходя из сложности работ) - 6,3 руб. Плановая среднегодовая численность рабочих цеха, оплачиваемых повременно, - 70 чел., средняя часовая тарифная ставка повременщика - 4,9 руб., годовой реальный фонд рабочего времени одного рабочего - 1680 часов. По штатному расписанию месячный ФЗП руководителей, специалистов и служащих цеха составит 3,8 тыс. руб. Доплаты до годового ФЗП составляют в среднем 37% от фонда прямой заработной платы. Рассчитать ФЗП цеха на год.

73. Ожидаемый расход средств на оплату труда в текущем году – 2160 тыс. рублей, в том числе: оплата простоев и брака не по вине рабочих – 12 тыс. руб. Планируется снижение выпуска продукции на 4 % при увеличении производительности труда на 2 %, средней заработной платы (с учетом инфляции) - на 17 %. Рассчитать плановый ФЗП укрупненным способом.

74. Выручка от реализации в базовом году составила 80000 тыс. руб., затраты на заработную плату - 13600 тыс. руб., в т.ч. излишние и нерациональные выплаты - 20 тыс. рублей. В расчетном периоде планируется повысить производительность труда на 12%, среднюю заработную плату - на 8%. Рассчитать плановый норматив заработной платы в процентах к стоимости реализованной продукции.

75. По условиям коллективного договора в организации осуществляется ежегодная индексация заработной платы в соответствии с индексом контрольной стоимости необходимого социального набора. Индекс стоимости социального набора составил 1,15. Месячный ФЗП в базовом периоде составил 107 тыс. руб. Индексация осуществляется на пропорционально-долевой основе: 60% суммы увеличения ФЗП направляется на пропорциональную индексацию ставок и окладов, 40% - выплачивается работникам в равных абсолютных суммах. Определить необходимую сумму средств на индексацию в расчете на месяц и новый оклад работника Иванова, если ранее он составлял 650 рублей. Численность работников организации - 172 человека.

76. Трудоемкость сдельных работ в расчете на производственную программу цеха - 230 тыс. нормо-часов, средняя тарифная ставка (исходя из сложности работ) - 4,8 руб. в час. Плановая численность рабочих, оплачиваемых повременно - 60 чел., годовой реальный фонд рабочего времени одного рабочего - 1680 часов, средняя часовая тарифная ставка повременщика – 3,4 руб. В соответствии со штатным

расписанием месячный ФЗП руководителей, специалистов и служащих цеха составит 3,4 тыс. рублей. Уровень доплат до годового ФЗП цеха составит, исходя из данных за три прошедших года - 34%. Определить фонд прямой заработной платы и фонд годовой заработной платы цеха, используя упрощенную методику детального планирования ФЗП.

77. Выпуск продукции в отчетном периоде возрастет на 12 %, производительность труда на 7 %, средняя зарплата на 5 %. Какая нужна сумма средств на оплату труда, если фонд зарплаты в базовом году - 1400 тыс. руб.

78. Объем производства в базовом году составил 13 млн. руб., в плановом - 16. Численность рабочих планируется увеличить с 250 до 258 чел. Какой прирост продукции намечено получить за счет роста производительности труда?

79. Выпуск продукции в базовом периоде составил 2300 тыс. руб., в отчетном - 3150 тыс. руб., численность работников - 520 и 530 человек соответственно. Определить, на сколько увеличился выпуск продукции за счет увеличения численности работающих и на сколько за счет увеличения производительности их труда.

80. Объем производства в базовом году составил 6 млн. руб., в плановом - 6,9. Численность рабочих планируется увеличить со 150 до 158 чел. Какой прирост продукции намечено получить за счет роста производительности труда?

85. Фонд оплаты по труду в прошедшем году был 52000 тыс. руб. В плановом году предполагается увеличить объем производства на 15 %, производительность труда на 6 %, среднюю заработную плату на 14 %. Каков будет прирост фонда заработной платы?

81. Особенности первичного рынка труда: а) высокий уровень оплаты труда, хорошие условия труда, большой объем вложений в образование и профессиональную подготовку б) низкий уровень оплаты труда, плохие условия труда, малый объем вложений в образование и профессиональную подготовку в) низкий уровень оплаты труда, плохие условия труда, большой объем вложений в образование и профессиональную подготовку

82. Уровень безработицы представляет собой удельный вес а) занятых в численности экономически активного населения б) безработных в численности населения в трудоспособном возрасте в) безработных в численности экономически активного населения

83. Наиболее обоснованно определяет стоимость жизни групп населения с минимальными доходами: а) прожиточный минимум б) минимальный потребительский бюджет в) бюджет прожиточного минимума

84. Определить взаимосвязь понятий «система» и «совокупность» трудовых показателей: а) понятия совпадают; б) различия существенны; в) различия обусловлены количеством входящих элементов.

85. Рассчитать размер пособия по безработице на 5 месяц, если Иванов уволен по сокращению штатов, средний заработок 8500 руб., Петров уволен по собственному желанию, средний заработок 6500 руб., но он отказался два раза от подходящей работы, предложенной службой занятости.

86. Рассчитать размер пособия по безработице, если безработный получает его 5-й месяц. До этого он работал на предприятии, где получал в течение последних шести месяцев 9500 руб. Сколько он будет получать через семь месяцев, если по-прежнему не трудоустроится?

87. Рассчитать размер пособия по безработице в первый месяц, если Иванов уволен по сокращению штатов, средний заработок 1500 руб., Петров уволен по соглашению сторон, средний заработок 1400 руб.

#### **7.4. Перечень экзаменационных вопросов по дисциплине «Экономика труда»**

1. Понятие и значение дисциплины «Экономика труда».
2. Объект и предмет экономики труда, её связь с другими науками.
3. Понятие процесса труда и его элементы. Понятие «условия труда».
4. Классификация труда по различным признакам.
5. Роль труда в развитии общества.
6. Характеристика понятий «население», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал». Их соотношение и различие.
7. Воспроизводство населения, его виды и типы.
8. Состав и структура формирования трудовых ресурсов.
9. Трудовой потенциал: сущность и показатели.
10. Компоненты трудового потенциала. Предпосылки реализации потенциала человека.
11. Социально-экономическая сущность занятости населения и её виды.
12. Предпосылки безработицы, её сущность.
13. Виды безработицы.
14. Государственная политика в области занятости.
15. Рынок труда: сущность, особенности, функции, характеристика.
16. Сегментация рынка труда.
17. Понятие «спрос на труд». Закон спроса на труд. Кривая спроса на труд.
18. Понятие «предложение труда». Закон предложение труда. Кривая предложение труда.
19. Равновесие на рынке труда. Избыток и недостаток рабочей силы. Равновесная заработная плата.
20. Особенности российского рынка труда, его формирование и современное состояние.

21. Понятие и значение производительности труда для развития социально ориентированной рыночной экономики.

22. Методы измерения производительности труда.

23. Факторы и условия изменения производительности труда.

24. Резервы повышения производительности труда.

25. Научная организация труда и её основные элементы.

26. Разделение и кооперация труда: понятие, виды.

27. Организация, планировка и обслуживание рабочего места.

28. Нормирование труда в рыночной экономике: понятие, значение.

29. Виды норм труда и их характеристика.

30. Сущность заработной платы и ее формирование.

31. Основные проблемы и ключевые функции оплаты труда.

32. Принципы оплаты труда.

33. Формы и системы заработной платы.

34. Виды начислений и удержаний по оплате труда.

35. Оплата труда работников бюджетной сферы и государственных служащих.

36. Понятие социально-трудовых отношений, их значение.

37. Субъекты и предметы социально-трудовых отношений.

38. Типы социально-трудовых отношений и их характеристика.

39. Трудовое поведение: понятие, структура.

40. Виды трудового поведения

41. Элементы и факторы, влияющие на отношение работников к труду.

42. Факторы и критерии удовлетворенности трудом.

43. Сущность процесса мотивации трудовой деятельности. Мотивационно-трудовая значимость потребностей.

44. Функции и структура мотивов трудового поведения

45. Сущность стимулирования труда в российских компаниях. Классификация стимулов по потребностям.

### **7.5. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Знания, умения, навыки студента на экзамене оцениваются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой

#### ***Оценивание студента на экзамене по дисциплине (модулю)***

<b>Оценка экзамена (стандартная)</b>	<b>Требования к знаниям</b>
«отлично» («компетенции освоены полностью»)	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами

	и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
«хорошо» («компетенции в основном освоены»)	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
«удовлетворительно» («компетенции освоены частично»)	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
«неудовлетворительно» («компетенции не освоены»)	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

## **8. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### *Основная литература*

1. Экономика труда: учебник / А.И.Рофе. - 2-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2011.
2. Экономика труда И.М.Алиев, Н.А. Горелов. Издательство Юрайт, 2011
3. Экономика и социология труда Р.Г. Мумладзе, Г.Н.Гужина; под общ. ред. Р.Г.Мумладзе. М.: Кнорус, 2012
4. Экономика и социология труда Н.А.Иванова. Экзамен, 2009.

### *Дополнительная литература*

5. Экономика труда О.С. Белокрылова, Е.В. Михалкина. Ростов н/Д:Феникс

6. Экономика труда Владимиров Л. П Изд.дом «Дашков и К», 2000.
7. Экономика и социология труда Генкин Б. М. М.:НОРМА- ИНФРА-М,2002.
8. Экономика и социология труда Завельский М. Г М.: Палеотип: Логос,2001

## **9. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

При изучении дисциплины студентам полезно пользоваться следующими Интернет – ресурсами:

- общие информационные, справочные и поисков «Консультант Плюс», «Гарант»;
- профессиональные поисковые системы «ScienceDirect», «EconLit».
- Электронная библиотечная система <http://www.book.ru>
- Библиотека экономической и деловой литературы <http://www.aup.ru/library/>
- Библиотека экономической и управленческой литературы <http://eup.ru/Catalog/All-All.asp>
- Библиотека Воеводина <http://enbv.narod.ru/> (экономические науки)
- Электронная библиотека по бизнесу, финансам, экономике и смежным темам <http://www.finbook.biz/>
- Экономическая библиотека онлайн <http://www.elobook.com/>

### Компьютерные программы:

Стандартные программы Windows XP и пакет прикладного к ней программного обеспечения Microsoft Office: Paint, Блокнот, Ace Pad, Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, INterNet Explorer, Outlook Express, InterNet Mail, The Bat. E-mail, Fax.

Прикладные программы: Anti Viral Toolkit Pro, Doctor Web, Norton Anti Virus, WinZip, WinRar, АBBYY FineReader, Adobe Photoshop, Adobe Reader.

Поисковые системы сети Интернет: Яндекс. Рамблер, AltaVista, Апорт, Filez, Archie и др.

Информационно-поисковые системы Консультант Плюс, Гарант, Кодекс и др.

Сайт компании «Консультант Плюс»: <http://www.consultant.ru>

Профессионально-ориентированные программы: 1С Предприятие 7.7, 1С Зарплата и кадры 7.7.

## **10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Приступая к изучению дисциплины, студенту необходимо ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной учебной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий, занести в свою рабочую тетрадь темы и сроки проведения семинаров, написания учебных и творческих работ.

При изучении дисциплины студенты выполняют следующие задания: изучают рекомендованную учебную и научную литературу; пишут контрольные работы, готовят доклады и сообщения к практическим занятиям; выполняют



самостоятельные творческие работы, участвуют в выполнении практических заданий.

Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий.

Лекции - форма учебного занятия, цель которого состоит в рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме.

В состав учебно-методических материалов лекционного курса включаются:

- учебники и учебные пособия, в том числе разработанные преподавателями кафедры, конспекты (тексты, схемы) лекций в печатном виде и /или электронном представлении - электронный учебник, файл с содержанием материала, излагаемого на лекциях, файл с раздаточными материалами;
- тесты и задания по различным темам лекций (разделам учебной дисциплины) для самоконтроля студентов;
- списки учебной литературы, рекомендуемой студентам в качестве основной и дополнительной по темам лекций (по соответствующей дисциплине).

Практические занятия – одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности учащихся и приобретение умений и навыков практической деятельности.

Особая форма практических занятий – лабораторные занятия, направленные на экспериментальное подтверждение теоретических положений и формирование учебных и профессиональных практических умений. В процессе лабораторной работы студенты выполняют одно или несколько лабораторных заданий, под руководством преподавателя в соответствии с изучаемым содержанием учебного материала.

Семинары – составная часть учебного процесса, групповая форма занятий при активном участии студентов. Семинары способствуют углублённому изучению наиболее сложных проблем науки и служат основной формой подведения итогов самостоятельной работы студентов. На семинарах студенты учатся грамотно излагать проблемы, свободно высказывать свои мысли и суждения, рассматривают ситуации, способствующие развитию профессиональной компетентности. Следует иметь в виду, что подготовка к семинару зависит от формы, места проведения семинара, конкретных заданий и поручений. Это может быть написание доклада, эссе, реферата (с последующим их обсуждением), коллоквиум.

**Учебно-методические материалы практических (семинарских) занятий включают:**

А) Методические указания по подготовке практических/семинарских занятий, содержащие:

- план проведения занятий с указанием последовательности рассматриваемых тем занятий, объема аудиторных часов, отводимых для освоения материалов по каждой теме;
- краткие теоретические и УММ по каждой теме, позволяющие студенту ознакомиться с сущностью вопросов, изучаемых на практических/лабораторных семинарских занятиях, со ссылками на дополнительные УММ, которые позволяют изучить более глубоко рассматриваемые вопросы;

- вопросы, выносимые на обсуждение и список литературы с указанием конкретных страниц, необходимый для целенаправленной работы студента в ходе подготовки к семинару (список литературы оформляется в соответствии с правилами библиографического описания);

- тексты ситуаций для анализа, заданий, задач и т.п., рассматриваемых на занятиях. Практические занятия рекомендуется проводить и с использованием деловых ситуаций для анализа (case-study method).

Б) Методические указания для преподавателей, ведущих практические/семинарские занятия, определяющие методику проведения занятий, порядок решения задач, предлагаемых студентам, варианты тем рефератов и организацию их обсуждения, методику обсуждения деловых ситуаций для анализа.

### **Методические указания по организации самостоятельной работы**

Самостоятельная работа студентов - способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Повышение роли самостоятельной работы студентов при проведении различных видов учебных занятий предполагает:

- оптимизацию методов обучения, внедрение в учебный процесс новых технологий обучения, повышающих производительность труда преподавателя, активное использование информационных технологий, позволяющих студенту в удобное для него время осваивать учебный материал;

- широкое внедрение компьютеризированного тестирования;

- совершенствование методики проведения практик и научно-исследовательской работы студентов, поскольку именно эти виды учебной работы студентов в первую очередь готовят их к самостоятельному выполнению профессиональных задач;

- модернизацию системы курсового и дипломного проектирования, которая должна повышать роль студента в подборе материала, поиске путей решения задач.

Предметно и содержательно самостоятельная работа студентов определяется образовательным стандартом, рабочими программами учебных дисциплин, содержанием учебников, учебных пособий и методических руководств.

Для успешного самостоятельного изучения материала сегодня используются различные средства обучения, среди которых особое место занимают информационные технологии разного уровня и направленности: электронные учебники и курсы лекций, базы тестовых заданий и задач.

Электронный учебник представляет собой программное средство, позволяющее представить для изучения теоретический материал, организовать апробирование, тренаж и самостоятельную творческую работу, помогающее студентам и преподавателю оценить уровень знаний в определенной тематике, а также содержащее необходимую справочную информацию. Электронный учебник может интегрировать в себе возможности различных педагогических программных средств: обучающих программ, справочников, учебных баз данных, тренажеров, контролирующих программ.

Для успешной организации самостоятельной работы все активнее применяются разнообразные образовательные ресурсы в сети Интернет: системы тестирования по различным областям, виртуальные лекции, лаборатории, при этом

пользователю достаточно иметь компьютер и подключение к Интернету для того, чтобы связаться с преподавателем, решать вычислительные задачи и получать знания. Использование сетей усиливает роль самостоятельной работы студента и позволяет кардинальным образом изменить методику преподавания. Студент может получать все задания и методические указания через сервер, что дает ему возможность привести в соответствие личные возможности с необходимыми для выполнения работ трудозатратами. Студент имеет возможность выполнять работу дома или в аудитории.

Большое воспитательное и образовательное значение в самостоятельном учебном труде студента имеет самоконтроль. Самоконтроль возбуждает и поддерживает внимание и интерес, повышает активность памяти и мышления, позволяет студенту своевременно обнаружить и устранить допущенные ошибки и недостатки, объективно определить уровень своих знаний, практических умений.

Самое доступное и простое средство самоконтроля с применением информационно-коммуникационных технологий - это ряд тестов «on-line», которые позволяют в режиме реального времени определить свой уровень владения предметным материалом, выявить свои ошибки и получить рекомендации по самосовершенствованию.

#### **Методические указания по выполнению рефератов**

Реферат представляет собой сокращенный пересказ содержания первичного документа (или его части) с основными фактическими сведениями и выводами.

Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п. С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

Процесс написания реферата включает:

- выбор темы;
- подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение;
- составление плана;
- написание текста работы и ее оформление;
- устное изложение реферата.

Рефераты пишутся по наиболее актуальным темам. В них на основе тщательного анализа и обобщения научного материала сопоставляются различные взгляды авторов и определяется собственная позиция студента с изложением соответствующих аргументов.

Темы рефератов должны охватывать и дискуссионные вопросы курса. Они призваны отражать передовые научные идеи, обобщать тенденции практической деятельности, учитывая при этом изменения в текущем законодательстве. Рекомендованная ниже тематика рефератов примерная. Студент при желании может

сам предложить ту или иную тему, предварительно согласовав ее с научным руководителем.

Реферат, как правило, состоит из введения, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, основного материала, содержащего суть проблемы и пути ее решения, и заключения, где формируются выводы, оценки, предложения.

Объем реферата - от 5 до 15 машинописных страниц.

Содержание реферата студент докладывает на семинаре, кружке, научной конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 7-10 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. После доклада автор отвечает на вопросы, затем выступают оппоненты, которые заранее познакомились с текстом реферата, и отмечают его сильные и слабые стороны. На основе обсуждения студенту выставляется соответствующая оценка.

## **11. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) включают;

- технические средства: компьютерная техника и средства связи (персональные компьютеры, проектор, интерактивная доска, видеокамеры, акустическая система);

- методы обучения с использованием информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов, компьютерный лабораторный практикум);

- перечень и Интернет-сервисов и электронных ресурсов (поисковые системы, электронная почта, профессиональные, тематические чаты и форум, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии и справочники; электронные учебные и учебно-методические материалы);

- перечень программного обеспечения (системы тестирования, персональные пакеты прикладных программ, программы-тренажеры, программы-симуляторы);

- перечень информационных справочных систем (ЭБС Книгафонд, «Гарант», «Консультант».).

## **12. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для материально-технического обеспечения дисциплины необходимы следующие средства:

- компьютерные классы для работы с учебно-методическими комплексами с доступом в Интернет;

- проектор, совмещенный с ноутбуком, для использования электронной версии учебник, подготовленной преподавателями кафедры.

Отдельные лекции и практические занятия проводятся с использованием вспомогательных средств: раздаточных материалов, слайдов, мультимедийных презентаций.

## **13. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению 38.03.01 «Экономика» реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных методов. В процессе преподавания дисциплины предусмотрено использование следующих активных форм обучения:

- проведение деловых игр во время практических занятий;
- разбор конкретных ситуаций на семинарских занятиях (например, моделирование ситуации поведения потребителя при различных изменениях рыночной конъюнктуры - цен, доходов и пр.);
- организация различных форм проведения дискуссий (круглых столов и т.д.);
- использование электронных обучающих материалов (лекций) с последующим обсуждением их содержания на занятиях.

В процессе преподавания дисциплины предусмотрено использование следующих интерактивных методов обучения:

- деловая игра – метод имитации (подражания) принятия решения студентами в искусственно созданной ситуации с помощью консультации преподавателя;
- ситуационный анализ (кейс-стади) – способ проверки знаний, позволяющий в условной обстановке решать конкретные реальные задачи. Одной из целей решения ситуационных заданий является выработка у обучаемых навыков в решении конкретных ситуаций;
- коллоквиум – форма учебного занятия, в ходе которого преподаватель контролирует усвоение студентами сложного лекционного курса, а также процесс самостоятельной работы студентов в течение семестра. На коллоквиум выносятся узловые, спорные или особенно трудные темы, а также самостоятельно изученный студентами материал. Он позволяет систематизировать знания;
- круглый стол - наиболее эффективный способ для обсуждения острых, сложных и актуальных вопросов, обмена опытом и творческих инициатив. Идея круглого стола заключается в поиске решения по конкретному вопросу, а также в возможности вступить в научную дискуссию по интересующим вопросам;
- дискуссия – обсуждение какого-либо вопроса с намерением достичь взаимоприемлемого решения. Дискуссия является разновидностью спора, близка к полемике, и представляет собой серию утверждений, по очереди высказываемых участниками.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающегося и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 20 % аудиторных занятий.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО с учетом рекомендаций и ООП ВО по направлению подготовки 38.03.01 – «Экономика», профилю «Бухгалтерский учет, анализ и аудит».

Составители: ст. препода. Агаев К.С., ст. препода. Магомедова Э.А.

Рецензент: препода.

Мирзоев Э.М.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета филиала от 19.03.2015 г., протокол № 06